

# TU

*Ämterliche Bekanntmachungen*

• An die Dienststellen  
gemäß Verteiler TU 3

Aushang

Nr. 101  
29.04.1997

Herausgegeben vom  
Präsidenten der  
Technischen Universität  
Carolo-Wilhelmina  
zu Braunschweig

Redaktion:  
Presse- und  
Öffentlichkeitsarbeit  
Pockelsstr. 14  
38106 Braunschweig  
Tel. (0531) 391-4123  
Fax (0531) 391-4575

## Senatsrichtlinie der TU Braunschweig zur Gleichstellung der Geschlechter

Der Senat der Technischen Universität Braunschweig hat in seiner Sitzung am 29.01.1997 die beigefügte Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter an der TU Braunschweig einstimmig beschlossen.

Die Richtlinie tritt am Tage nach ihrer hochschulöffentlichen Bekanntmachung in Kraft.

Universitäts-  
Bibliothek  
Braunschweig



# Senatsrichtlinie der TU Braunschweig zur Gleichstellung der Geschlechter

## Inhalt

- 1 Zielsetzung
- 2 Stellenbesetzungen
- 3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium
- 4 Fort- und Weiterbildung
- 5 Studium, Lehre und Prüfungen
- 6 Stipendien und Nachwuchsförderung
- 7 Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung
- 8 Sexuelle Belästigung
- 9 Amtssprache
- 10 Frauenbeauftragte
- 11 Frauenförderpläne und Zielvorgaben
- 12 Berichtspflicht und Umsetzung
- 13 Schlichtungskommission

## 1 Zielsetzung

Mit dieser Senatsrichtlinie setzt sich die Technische Universität Braunschweig das Ziel, die strukturelle Benachteiligung von Frauen abzubauen und die Gleichstellung der Geschlechter aktiv zu fördern.

Die Fachbereiche und die Zentralverwaltung sowie die zentralen Einrichtungen sind aufgefordert, zur Umsetzung von in dieser Richtlinie allgemein gehaltenen Regelungen für ihre Bereiche unter Berücksichtigung der dort gegebenen spezifischen Bedingungen Frauenförderpläne zu erarbeiten (s. Kap. 11).

Die TU Braunschweig ergreift Maßnahmen, die bewirken sollen,

- daß Frauen innerhalb der Hochschule gleiche Entwicklungsmöglichkeiten wie Männer haben,
- daß die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium für Frauen und Männer verbessert wird,
- daß das Persönlichkeitsrecht von Frauen und Männern, insbesondere im Hinblick auf ihre sexuelle Selbstbestimmung respektiert wird,
- daß Forschung aus der Perspektive von Frauen bzw. Forschung, und Lehre, die dem gesellschaftlichen Standort und den Interessen von Frauen Rechnung tragen, angeregt und gefördert werden,
- daß Berufsaufstiegschancen für Frauen verbessert werden, auch in Bereichen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind (z.B. im MTV-Bereich).
- daß der Anteil der Frauen in allen Bereichen der Hochschule, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sich nachhaltig erhöht.

Unterrepräsentanz von Frauen liegt dann vor, wenn unter den Stelleninhaberinnen und Stelleninhabern einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe, Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung, von Gastprofessuren, Gastdozenturen, Lehraufträgen, bei den Studienplätzen eines Fachs, bei studentischen Hilfskraftstellen, Stipendien oder Ausbildungsplätzen mehr Männer als Frauen vertreten sind.

Gesetzliche Grundlagen dieses Rahmenplans sind das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) und das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) und das Beschäftigtenschutzgesetz (BeschSCHG).

## **2 Stellenbesetzungen**

### **Stellenausschreibungen**

2.1 Stellen sind hochschulintern auszuschreiben, insbesondere am Institut und an fachverwandten Instituten sowie nach Möglichkeit im Internet unter der homepage der TU Braunschweig, und zusätzlich in Fachzeitschriften bzw. überregionalen Tages- oder Wochenzeitschriften. Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden.

a) bei wissenschaftlichen Assistentinnen oder Assistenten, Oberassistentinnen oder Oberassistenten, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern, wenn die Besetzung in unmittelbarem Zusammenhang mit einem Berufungsverfahren steht (§ 56 Absatz 3 NHG) oder mit Zustimmung der Frauenbeauftragten bei sonstigen Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

b) bei aus Drittmitteln finanzierten Stellen

c) wenn eine C1-Stelle ad personam in eine C2-Stelle umgewandelt werden soll.

In diesen Fällen ist gleichwohl die Frauenbeauftragte zu informieren.

Auf die Vergabe von Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte ist fach- bzw. fachbereichsöffentlich hinzuweisen, um allen Studierenden die Möglichkeit der Bewerbung zu geben.

2.2 In den Ausschreibungstext wird folgender Hinweis aufgenommen: „Die TU Braunschweig strebt eine Erhöhung ihres Frauenanteils an und fordert daher Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf.“

2.3 Die Bewerbungsfrist soll mindestens drei Wochen betragen mit Ausnahme der Stellen für wissenschaftliche Hilfskräfte mit und ohne Abschluß und für studentische Hilfskräfte.

2.4 Liegt eine starke Unterrepräsentanz von Frauen in dem Bereich der zu besetzenden Stelle vor (Frauenanteil geringer als 15 %) sollen - ggf. mit Hilfe der Frauenbeauftragten - die einstellenden Institutionen sich bemühen, nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen.

2.5 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden grundsätzlich alle Bewerberinnen auf Professuren deren Arbeitsgebiete und wissenschaftliche Qualifikation der Stellenausschreibung entsprechen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Sofern dies wegen der großen Zahl der Bewerberinnen nicht möglich ist, sind mindestens so viele Bewerberinnen wie Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

2.6 Bei Einstellungen, Beförderungen sowie Berufungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sollen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit so lange vorrangig berücksichtigt werden, bis sie in jeder Berufsgruppe mindestens zu 50 % vertreten sind.

### **Beteiligung der Frauenbeauftragten**

2.7 Die Frauenbeauftragte ist grundsätzlich über alle Stellenbesetzungen zu unterrichten. Ihr ist grundsätzlich rechtzeitig Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme zum Ausschreibungstext zu geben.

2.8 Sie ist im Rahmen der Ziff. 2.1 - 2.3 grundsätzlich von der Vorauswahl und von Einstellungsgesprächen so rechtzeitig in Kenntnis zu setzen, daß sie auf Wunsch an dem festgesetzten Termin teilnehmen kann.

2.9 Bei Berufungsverfahren wird die Frauenbeauftragte von Anfang an, das heißt schon in die Beratung über den Freigabeantrag und die Denomination der Stelle, als Beraterin mit einbezogen.

2.10 Ist nach einem Widerspruch der Frauenbeauftragten in Stellenbesetzungsverfahren ab BAT IIa, A 13 BBesO (außer Berufungsverfahren) keine Einigung zu erzielen, ist die Personalmaßnahme vor einer Entscheidung der Schlichtungskommission (siehe Kapitel 13) vorzutragen. Für Berufungsver-

fahren gelten die Regelungen des NHG. In allen anderen Stellenbesetzungsverfahren ist ein Einigungsversuch mit der zuständigen Frauenbeauftragten und den Einstellungsberechtigten sowie einer dritten, vom Fachbereich bestimmten, neutralen Person zu unternehmen.

### **3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium**

#### **Arbeitszeit**

3.1 Beschäftigungsverhältnisse sind im Rahmen der tarifrechtlichen und gesetzlichen Regelungen so zu gestalten, daß die Erziehung von Kindern und andere familiäre Verpflichtungen mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbar sind. Unter Beachtung der dienstlichen Belange wird auf Antrag eine abweichende Gestaltung der Arbeitszeiten wegen Kindererziehung, Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, Aus-, Fort- und Weiterbildung ermöglicht. Unter den Begriff Angehörige sind hier und im folgenden neben familiären Angehörigen auch langjährige Lebenspartnerinnen und Lebenspartner zu fassen.

#### **Teilzeit- und befristet Beschäftigte**

3.2 Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

3.3 Die Technische Universität Braunschweig hat dafür zu sorgen, daß sie ihren Beschäftigten genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten kann. Stellen von Beschäftigten mit Leitungspositionen sollen hiervon nicht ausgeschlossen werden.

3.4 Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen um die Dauer des Erziehungsurlaubes zu verlängern bzw. zu Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umzuwandeln, sofern haushaltsrechtliche und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Bei Beschäftigten aus Mitteln Dritter ist dies nur mit Zustimmung des Drittmittelnehmers zulässig.

3.5 Hat eine Arbeitskraft von der Möglichkeit einer befristeten Arbeitszeitverkürzung aus familiären oder arbeitsmarktpolitischen Gründen Gebrauch gemacht, so ist ihr bzw. ihm nach Ablauf dieser Zeit ein gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten.

#### **Beurlaubung und Wiedereinstieg**

3.6 Die Personalstellen informieren die Beschäftigten, die eine Beurlaubung oder Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, ausdrücklich über die beamten-, besoldungsrechtlichen und tarifvertraglichen sowie versorgungsrechtlichen Folgen.

3.7 Beurlaubungen bzw. Reduzierung der Arbeitszeit ist grundsätzlich personell auszugleichen. Während der Zeit des Mutterschutzes sollen im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten Vertretungskräfte in der Regel mit 50 % der Arbeitszeit der Stelleninhaberin eingestellt werden.

3.8 Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubt sind, soll die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der TU ermöglicht werden. Sie werden regelmäßig und rechtzeitig über diese Veranstaltungen informiert.

3.9 Beurlaubten Beschäftigten, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind die Ausschreibungen der jeweiligen Einrichtungen auf Wunsch bekanntzugeben. Ihnen sollen, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs-, Krankheitsvertretungen und Lehraufträge angeboten werden.

#### **Studium und Familie**

3.10 Studien- und Prüfungsordnungen sollen so gestaltet bzw. ausgelegt werden, daß Belastungen durch Schwangerschaft, Elternschaft sowie durch Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger keine rechtlichen und sonstigen Nachteile hinsichtlich des Studienabschlusses nach sich ziehen; so daß z. B. auf begründeten Antrag eine Abweichung von dem zeitlich und formal festgesetzten Prüfungsablauf gewährt werden kann.

3.11 Es sind die rechtlichen Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die Höchstgrenze der Beurlaubung aus einem der unter 3.10 genannten Gründe in Anlehnung an das Bundeserziehungsgeldgesetz drei Jahre beträgt.

3.12 Das Lehrangebot der TU Braunschweig soll in geeigneten Fällen so organisiert werden, daß das Studium auch als Teilzeitstudium absolviert werden kann, um z.B. auch Studierenden mit Kindern ein entsprechendes Studium zu ermöglichen.

3.13 Bei Lehrveranstaltungen und Praktika mit Teilnahmebeschränkung werden Schwangere und studierende Eltern - sofern sie die sonstigen Voraussetzungen in gleicher Weise wie andere erfüllen - in der Regel bevorzugt berücksichtigt. Bei Parallelveranstaltungen werden Schwangere und studierende Eltern bei der Wahl der Termine bevorzugt berücksichtigt.

#### **Kinderbetreuung**

3.14 Die TU Braunschweig ermittelt im Abstand von zwei Jahren den Bedarf an Betreuungsplätzen für die Kinder von Beschäftigten und Studierenden. Solange der Bedarf nicht gedeckt ist, trägt die TU Braunschweig gemeinsam mit dem Studentenwerk dazu bei, Lösungen für die Erweiterung des Angebotes an Kinderbetreuungsplätzen zu finden.

3.15 Alle Mitgliedergruppen sollen schon der Aufstellung der Kandidatinnen und Kandidaten dafür Sorge tragen, daß Frauen in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung mindestens entsprechend ihrem Anteil in der jeweiligen Gruppe berücksichtigt bzw. vertreten werden.

In Gremien und Ausschüssen (außer Berufungskommissionen) sollen Frauen in angemessener Zahl vertreten sein. Nach Möglichkeit soll jeder Mitgliedergruppe zumindestens eine Frau angehören. Werden die Gruppen in einem Gremium nur durch ein Mitglied repräsentiert, sollen rechtzeitig Absprachen mit dem Ziel erfolgen, daß mindestens eine Frau, nach Möglichkeit zwei Frauen, in dem Gremium vertreten sind.

3.16 In Berufungskommissionen müssen gemäß § 52 Abs. 3 Satz 4 u. 5 mindestens zwei stimmberechtigte Mitglieder Frauen sein, eine davon soll der Professorengruppe angehören. Die Leitung der Hochschule kann hiervon im Benehmen mit der Frauenbeauftragten eine Ausnahme zulassen. Wird eine Ausnahme entgegen der Stellungnahme der Frauenbeauftragten zugelassen, so hat die Leitung der Hochschule die Gründe hierfür schriftlich mitzuteilen und hochschulöffentlich bekanntzumachen.

3.17 Die Gremien der akademischen Selbstverwaltung sollen nicht länger als bis 18.00 Uhr tagen.

### **4 Fort- und Weiterbildung**

4.1 Fort- und Weiterbildungen finden grundsätzlich in der Arbeitszeit statt. Sie sollen so angeboten werden, daß auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen teilnehmen können.

#### **Spezielle Weiterbildungsangebote**

4.2 Es sollen Weiterbildungsveranstaltungen in Absprache mit der Frauenbeauftragten und der gemäß Dienstvereinbarung zuständigen Kommission angeboten, deren Inhalt, Zielsetzung sowie methodischer und organisatorischer Aufbau Frauen ausdrücklich als Zielgruppe ansprechen.

4.3 Die TU Braunschweig soll im Rahmen ihrer Möglichkeiten Veranstaltungen für Frauen anbieten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme höherwertiger Stellen vorbereiten.

4.4 Es sollen regelmäßig Weiterbildungsveranstaltungen in den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien angeboten werden, die speziell für Frauen konzipiert sind.

4.5 Mitarbeiterinnen aus dem Verwaltungsbereich werden zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen wie zum Beispiel dem Angestelltenlehrgang I bzw. II ermutigt und nach erfolgreichem Abschluß bei Höhergruppierungen und Stellenneubesetzungen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

#### **Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten**

4.6 Die TU Braunschweig setzt sich dafür ein, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Mitarbeiterinnen Aufstiegsmöglichkeiten durch Zuweisung höherwertiger Aufgaben zu eröffnen.

## **5 Studium, Lehre und Prüfungen**

### **Informationsangebote vor dem Studium**

5.1 Bei der Information über Studienangebote trägt die TU Braunschweig dem besonderen Ziel, Frauen für ein Studium zu gewinnen, in jeder geeigneten Weise Rechnung. Dazu gehören neben den üblichen Beratungsangeboten Veranstaltungen für Frauen.

5.2 Insbesondere in den Studiengängen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, sollen Veranstaltungen (z.B. an Informationstagen für Schülerinnen und Schüler und Schnupperstudien) mit dem Ziel angeboten werden, Schülerinnen für ein Studium in den technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen zu gewinnen. Im gleichen Sinne werden auch die Schulen und Arbeitsämter und die Berufsinformationszentren angesprochen, um das Informationsangebot für Schülerinnen und Studentinnen zu erhöhen.

5.3 Studentinnen sollen gezielt bei der Studienfach- und Schwerpunktwahl unterstützt und während des Studiums begleitet werden. Die Studienfachberatungen der TU Braunschweig bieten hierzu neben den üblichen Beratungsangeboten eine speziell auf die Situation von Studentinnen bezogene Studienberatung an. Hierzu sollen von den Fachbereichen spezielle Konzepte erarbeitet werden.

5.4 In der Absicht, das Studium für Frauen attraktiver zu machen und die Berufschancen für Frauen zu erhöhen, setzt sich die TU Braunschweig durch individuelle Beratung - sowie durch entsprechende Gestaltung von Tutorien, Seminargruppen oder kleinen Übungen - dafür ein, die Belange der Frauen nachhaltig zu fördern. Ggf. sollen - sofern eine hinreichende Zahl von Frauen dieses wünscht - die Veranstaltungen z.B. EDV-Kurse und Durchsetzungs- und Bewerbungstraining - nur für Frauen angeboten werden. Die TU Braunschweig wird sich des weiteren dafür einsetzen, daß genügend Praktikumsplätze für alle Studierenden, insbesondere auch für Studentinnen, zur Verfügung stehen.

### **Praktika**

5.5 Die TU Braunschweig bemüht sich um Kooperationsverträge mit Industriebetrieben, Verwaltungen und sonstigen Einrichtungen, die bei der Besetzung von Praktikums- und Arbeitsplätzen Studentinnen und Absolventinnen in ausreichender Zahl berücksichtigen.

### **Studien- und Prüfungsordnungen**

5.6 Solange nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen als Prüferinnen oder Beisitzerinnen bei mündlichen Prüfungen zur Verfügung stehen, können Studentinnen beim Prüfungsausschuß die Anwesenheit der Frauenbeauftragten oder einer Vertreterin beantragen. Nach Möglichkeit sollen in Prüfungsausschüssen Frauen vertreten sein.

## **6 Stipendien und Nachwuchsförderung**

6.1. Die TU Braunschweig unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Frauenbeauftragten bei allen Aktivitäten, die der gezielten Information über Möglichkeiten der Förderung von Wissenschaftlerinnen dienen. Dies gilt insbesondere für Fachbereiche, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind.

In die Information zur Vergabe von Stipendien und Forschungsmitteln wird folgende Formulierung aufgenommen: „Die TU Braunschweig strebt eine Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Nachwuchs an und fordert Frauen ausdrücklich zur Antragstellung auf.“

6.2 Stipendien nach dem Niedersächsischen Graduiertenförderungsgesetz und andere Promotions- bzw. Habilitationsstipendien, auf deren Vergabe die TU Braunschweig Einfluß hat, sind mindestens entsprechend dem Studentinnenanteil bzw. dem fachbezogenen Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen an der TU Braunschweig bei gleicher Qualifikation an Frauen zu vergeben.

6.3 In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation besetzt, sofern eine entsprechende Anzahl an Bewerberinnen vorhanden ist.

## **7 Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung**

7.1 Die Fachbereiche prüfen ihren Bedingungen entsprechend, inwieweit Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung als Lehr- und Prüfungsinhalte in den Studien- und Prüfungsordnungen verankert werden sollen. Insoweit sollen Methoden und Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung Bestandteile von Lehre und Forschung werden.

7.2 Die Universitätsbibliothek der TU Braunschweig systematisiert und erweitert den Schwerpunkt „Frauen- und Geschlechterforschung“, inklusive der „Frauenforschung in Naturwissenschaft und Technik“ im Rahmen ihrer organisatorischen und finanziellen Möglichkeiten.

7.3 Die TU Braunschweig strebt an, über ihre Institute und Organisationseinheiten den Themenschwerpunkt „Frauen- und Geschlechterforschung“ bei neuen Partnerschaftsverträgen mit anderen Universitäten aufzunehmen.

7.4 Die TU Braunschweig führt über ihre Fachbereiche, ihre Institute und Organisationseinheiten regelmäßig eine Bestandsaufnahme über die Entwicklung und Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung an der TU Braunschweig durch und dokumentiert sie in ihrem Forschungsbericht. Sie fördert den wissenschaftlichen Austausch in diesem Bereich z.B. auch durch die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen und das Veranstellen von Workshops, Ringvorlesungen, Symposien und Kongressen.

## **8 Sexuelle Belästigung**

8.1 Die TU Braunschweig setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Frauen und Männern ein. Sie legt Wert auf eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden.

8.2 Die TU Braunschweig macht es sich zur Aufgabe, ihre Angehörigen sensibler für die Problematik sexueller Belästigung und sexueller Gewalt zu machen und darauf hinzuwirken, daß derartiges Verhalten nicht akzeptiert wird. Angehörige der Universität mit Ausbildungs- Lehr- und Leitungsaufgaben sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem konkreten Hinweis auf sexuelle Belästigung nachzugehen. Zur Beratung und Abstimmung des weiteren Vorgehens soll dabei frühzeitig das Frauenbüro bzw. die jeweilige Frauenbeauftragte eingeschaltet werden.

8.3 Sexuelle Belästigungen und Gewalt richten sich in der Regel gegen Frauen. Werden Männer davon betroffen, ist ihnen der gleiche Schutz zu gewähren, der für Frauen vorgesehen ist.

### **Allgemeines Verständnis von sexueller Belästigung**

8.4 Nach dem bundesweit geltenden Beschäftigungsschutzgesetz ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafrechtlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie

2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

Diese Begriffsbestimmungen gelten an der TU Braunschweig für den studentischen Bereich entsprechend.

Nicht zulässig ist auch die private Nutzung und Verbreitung pornographischer/sexistischer Computerprogramme auf EDV-Anlagen der TU Braunschweig.

Derartige und andere sexuell diskriminierende Verhaltens- und Handlungsweisen sind an der TU Braunschweig unzulässig. Als besonders schwerwiegende Verfehlungen gelten sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt, bei der Abhängigkeitsverhältnisse am Arbeits-, Studien- oder Ausbildungsplatz ausgenutzt, persönliche oder berufliche Nachteile angedroht, bzw. Vorteile in Aussicht gestellt werden.



## **Maßnahmen bei Vorfällen sexueller Belästigung**

8.5 Betroffene haben das Recht, ihre Vorgesetzten bzw. das zuständige Dekanat zu informieren, wenn sie sich am Arbeitsplatz bzw. während der Lehrveranstaltungen oder im sonstigen Studienbetrieb der Universität sexuell belästigt fühlen. Sie können dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.

8.6 Die zuständige Stelle hat die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden. Geeignete Maßnahmen sind

- persönliches Gespräch
- Dienstgespräch der/des Vorgesetzten, ggf. unter Einbeziehung der Frauenbeauftragten und/oder eines Mitglied des Personalrates
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- Abmahnung, Belehrung
- Umsetzung oder Versetzung
- fristgerechte oder fristlose Kündigung bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Ausschluß von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Hausverbot
- Ausschluß von einer Lehrveranstaltung
- Darüber hinaus ist zu prüfen, ob seitens der Hochschulleitung eine Strafanzeige im Einzelfall erstattet wird.

Auch wenn der Tatbestand einer sexuellen Belästigung gemäß Ziffer 8.4 nicht nachgewiesen werden konnte, sind Hinweise auf die Vermeidung sexueller Belästigung im persönlichen Gespräch zu geben.

8.7 Es ist sicherzustellen, daß aus den eingeleiteten Maßnahmen einer beschwerdeführenden Frau keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Die Einleitung von sanktionierenden Maßnahmen soll im Einvernehmen mit der Betroffenen erfolgen. Dies gilt nicht, wenn ein besonders schwerwiegender Fall vorliegt oder wenn zu befürchten ist, daß die Belästigungen gegenüber Dritten fortgesetzt werden.

## **Vorbeugende Maßnahmen**

8.8 Die TU Braunschweig ergreift Maßnahmen, um in ihren Anlagen und Gebäuden Gefahrenquellen z.B. schlecht beleuchtete Plätze in bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen festzustellen, zu beseitigen bzw. zu reduzieren.

8.9 Im Rahmen des Hochschulsports soll pro Semester mindestens ein Selbstverteidigungskurs nur für Frauen eingerichtet werden.

## **9 Amtssprache**

9.1 Die an der TU Braunschweig verfaßten bzw. ausgestellten Schriftstücke wie Formulare, Richtlinien, Ausweise, Studienordnungen, Prüfungsordnungen etc. werden so formuliert, daß entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform verwendet werden.

## **10 Frauenbeauftragte**

10.1 An der TU Braunschweig wird eine hauptamtliche Universitätsfrauenbeauftragte von der Frauenversammlung gewählt und vom Senat bestellt.

10.2 Die Frauenversammlung hat die Möglichkeit dem Senat ein anderes im NHG ebenfalls vorgesehenes Modell vorzuschlagen

10.3 Die Frauenvollversammlungen der Fachbereiche wählen jeweils eine Fachbereichsfrauenbeauftragte und ggf. Vertreterinnen für eine jeweils festzulegende Amtszeit zwischen einem Jahr und vier Jahren. Wiederwahl ist möglich. Auf Vorschlag der Frauenvollversammlung werden dann die Frauenbeauftragten von den Fachbereichsräten bestellt.

Sofern gemäß § 13 Abs. 4 der Grundordnung für die Zentralen Einrichtungen und für die Zentralverwaltung Frauenbeauftragte bestellt werden sollen, werden diese von der Frauenvollversammlung der jeweiligen Einrichtung gewählt und durch den Senat bestellt.

10.4 Die Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten ergeben sich aus dem NHG, insbesondere aus den §§ 99 ff NHG.

10.5 Den Frauenbeauftragten der Fachbereiche, der zentralen Einrichtungen und der Zentralverwaltung ist, sofern entsprechende Mittel zur Verfügung stehen, die regelmäßige Teilnahme an Tagungen und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, die mit der Ausübung ihres Amtes in Verbindung stehen.

## **11 Frauenförderpläne und Zielvorgaben**

11.1 Der vom Senat zu einem späteren Zeitpunkt zu verabschiedene Frauenförderplan als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule im Sinne des § 103 Abs. 2 NHG soll an der TU Braunschweig auf der Grundlage von einzelnen Fachbereichsfrauenförderplänen und den bei deren Umsetzung gewonnenen Erfahrungen erstellt werden. Die Fachbereiche werden daher vom Senat aufgefordert und ermächtigt, bis zum Ende des Sommersemesters 1997 Frauenförderpläne für ihren Bereich zu erarbeiten und zu verabschieden.

11.2 Die Frauenbeauftragten sind an der Erstellung der Frauenförderpläne zu beteiligen.

11.3 Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Stellen soll nach einem Stufenprinzip schrittweise erhöht werden. Hierbei soll die Vorgabe für die Besetzung von Stellen mit Frauen in einem Fach und einer Beschäftigungsgruppe an dem Frauenanteil der vorhergehenden Qualifikationsstufe in dem Fach orientiert werden.

- Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte
  - Vergabe an Frauen bei gleicher Qualifikation entsprechend ihrem Anteil an Studierenden
- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  - Vergabe an Frauen bei gleicher Qualifikation entsprechend ihrem Anteil an den Absolventinnen und Absolventen
- Wissenschaftliche Assistentinnen- und Assistentenstellen
  - Vergabe an Frauen bei gleicher Qualifikation entsprechend ihrem Anteil an Promotionen oder 2. Staatsexamen
- Professuren
  - Bei den Professuren ist ein aus der Zahl der Promotionen und Habilitationen zu bildender Mittelwert maßgeblich. Sofern die Habilitation für Berufungen nicht gefordert ist, gilt der Frauenanteil an Promotionen als Bezugsgröße.

In Fächern, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind (Studentinnenanteil unter 15 %) sollen die Vorgaben höher sein, um die Unterrepräsentanz von Frauen auch hier stufenweise abbauen zu können. Das Stufenprinzip soll in einem dynamischen Prozeß zu einer Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Qualifikationsstufen und durch Anpassung der Vorgaben alle drei Jahre zu einer Erhöhung des Beschäftigtenanteils von Frauen führen, bis der Frauenanteil auf der obersten Stufe mindestens dem auf der untersten Stufe (ggf. plus x als Zielvorgabe) entspricht.

11.4 In den Frauenförderplänen ist weiterhin festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt wird. Es werden Maßnahmen als Teil der Frauenförderung nach § 103 Absatz 2 und § 96 Absatz 2 Satz 3 NHG vorgesehen. Sofern rechtlich zulässig sollen Stellen benannt werden, die vorrangig oder in Teildomination der Frauen- und Geschlechterforschung gewidmet werden.

## **12 Berichtspflicht und Umsetzung**

12.1 Die Fachbereiche und andere Organisationseinheiten legen der Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung alle drei Jahre einen Bericht über die Umsetzung der Senatsrichtlinie sowie über die jeweilige Realisierung der Frauenförderpläne in ihrem Bereich vor. Entsprechendes Datenmaterial, sofern nicht vorhanden, stellt die Verwaltung zur Verfügung. Dem Bericht ist eine Stellungnahme der jeweiligen Frauenbeauftragten zu dem Frauenförderplan der einzelnen Einrichtungen beizufügen.

12.2 Die Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung erstellt einen Bericht über die eingereichten Frauenförderpläne und legt diesen mit den einzelnen Plänen dem Senat spätestens jeweils am Ende ihrer Amtsperiode vor. Die Universitätsfrauenbeauftragte gibt auf Grundlage der Einzelberichte zeitgleich eine Stellungnahme ab.

12.3 Werden Zielvorgaben im Umsetzungszeitraum nicht erreicht, schlägt die Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung im Benehmen mit dem Rat der Frauenbeauftragten dem Senat geeignete Maßnahmen zur Verbesserung und entsprechender Beschlußfassung vor.

## **13 Schlichtungskommission**

13.1 Konfliktfälle, die zu einem Widerspruch der Frauenbeauftragten nach § 99 Absatz 5 NHG geführt haben, sind einer Schlichtungskommission zu unterbreiten. Dieser Kommission gehören die Präsidentin oder der Präsident, eine Person, die vom Senat benannt wird, eine Vertrauensperson des Rates der Frauenbeauftragten und die Universitätsfrauenbeauftragte an. Der Auftrag der Schlichtungskommission besteht gemäß § 99 Absatz 5 Satz 2 NHG in einem Einigungsversuch.